

SKRIPSI
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM
DAERAH KABUPATEN PELALAWAN

Diajukan Untuk Memenuhi Dan Melengkapi
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Ilmu Administrasi Negara



Disusun Oleh :

MUAZLY
NIM : 10576002255

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2010

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KABUPATEN PELALAWAN

OLEH : MUAZLY

Faktor sumber daya manusia yang memadai merupakan bagian yang amat penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aspek sumber daya yang dimaksud disini yaitu sumber daya aparatur dimana kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur yang terlibat langsung kepada pemberian pelayanan dirasakan masih rendah.

Mengingat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar tercapainya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Penelitian ini dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor komisi pemilihan umum daerah Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 19 orang, sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yang terdiri dari, subbag umum 6 orang, subbag teknis pemilu dan humas 5 orang, subbag program dan anggaran 5 orang dan subbag hukum 3 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran secara rinci berdasarkan kenyataan yang ditemui di lapangan dan disajikan dalam bentuk uraian dan tabel-tabel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan maka secara keseluruhan kinerja pegawai berada dalam kategori kurang baik, hal ini dibuktikan dari hasil rekapitulasi indikator-indikator yang ada yaitu dari faktor kemampuan yang menyatakan cukup baik 45.61% responden, dari faktor motivasi yang dibagi atas hubungan kerja yaitu 44,74% responden menyatakan tidak baik, lingkungan kerja 48.28% reponden menyatakan tidak baik, kepemimpinan 46.05% responden menyatakan kurang baik, dan begitu pula dengan faktor disiplin kerja yang juga dibagi atas peraturan dan tata tertib 36.84% responden mengatakan kurang baik, sanksi-sanksi 50.00% responden menyatakan tidak baik pembinaan disiplin 42.10% responden menyatakan kurang baik..

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
I. A. Latar Belakang Masalah.....	1
I. B. Perumusan Masalah	5
I. C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
I. D. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II. A. Pengertian.....	9
A.1. Pengertian Kinerja.....	9
A.2. Pengertian Kepegawaian	11
II. B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
B.1. Faktor Kemampuan	12
B.2. Faktor Motivasi	13
B.3. Disiplin Kerja	18
II. C. Konsep Operasional	21
II. D. Variabel Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	
III. A. Lokasi Penelitian	24
III. B. Populasi dan Sampel	24
III. C. Jenis Dan Sumber Data	25
III. D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
III. E. Analisa Data	26

BAB IV	GAMBARAN UMUM	
IV. A.	Sejarah Terbentuknya Kabupaten Pelalawan.....	29
IV. B.	Gambaran Umum KPU	36
IV. C.	Tugas dan Fungsi Setiap Unit Kerja	37
IV. D.	Struktur Organisasi	40
 BAB V	 ANALISA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V. A.	Analisis Faktor Kemampuan	42
A.1.	Kemampuan Intelektual (Pendidikan dan Pelatihan).....	43
A.2.	Kemampuan Fisik	48
V. B.	Analisis Faktor Motivasi	50
B.1.	Hubungan Kerja.....	50
B.2.	Lingkungan Kerja.....	53
B.3.	Kepemimpinan	60
V. C.	Analisis Disiplin Kerja.....	67
C.1.	Peraturan danTata Tertib	67
C.2.	Sanksi-Sanksi	71
C.3.	Pembinaan Disiplin	74
 BAB VI	 PENUTUP (Kesimpulan dan Saran)	
VI. A.	Kesimpulan	79
VI. B.	Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I. A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan Otonomi Daerah yang telah digulirkan oleh pemerintahan sejak tahun 1999 membawa perubahan dalam pelaksanaan pemerintahan di daerah. Salah satu perubahan itu adalah pemberian wewenang yang lebih luas dalam penyelenggaraan beberapa bidang pemerintahan. Seiring dengan bertambah luasnya kewenangan ini, maka aparat birokrasi pemerintahan di daerah dapat mengelola dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya.

Hakikat dari pelaksanaan otonomi daerah adalah dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan atas dasar kekuatan dan kemampuannya sendiri dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya, baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan Otonomi Daerah tersebut sehingga implementasi Otonomi Daerah akan lebih cepat terwujud.

Agar pelayanan publik berkualitas, sudah sepatutnya pemerintah mereformasi paradigma pelayanan publik tersebut, reformasi paradigma pelayanan publik ini adalah penggeseran pola penyelenggaraan pelayanan publik dari yang semula berorientasi pemerintah sebagai penyedia menjadi pelayanan yang berorientasi kepada kebutuhan masyarakat sebagai pengguna.

Faktor sumber daya manusia yang memadai merupakan bagian yang amat penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aspek sumber daya yang dimaksud disini yaitu sumber daya aparatur dimana kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur yang terlibat langsung kepada pemberian pelayanan dirasakan masih rendah.

Hal ini dikarenakan belum diberdayakannya secara maksimal sumber daya aparatur yang ada. Pemberdayaan mengandung makna adanya perubahan pada diri seseorang dari ketidakmampuan menjadi mampu, dari tidak memiliki kewenangan menjadi memiliki kewenangan, dari tidak mampu untuk bertanggung jawab menjadi memiliki tanggung jawab terhadap sesuatu yang dikerjakan. Pemberdayaan aparatur berarti memberikan kesempatan kepada seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan suatu aktivitas dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Sehingga dengan pemberdayaan aparatur tersebut akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi setiap individu pegawai.

Mengingat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar tercapainya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan merupakan suatu instansi pemerintah yang bersifat independen dan vertikal, dan merupakan perpanjangan tangan dari Komisi Pemilihan Umum Pusat yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap:

- a. Merencanakan penyelenggaraan pemilihan umum
- b. Menetapkan organisasi dan tata cara semua tahapan pelaksanaan pemilu
- c. Mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan semua tahapan pelaksanaan pemilu
- d. Menetapkan peserta pemilu
- e. Menetapkan daerah pemilihan, jumlah kursi dan calon anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota
- f. Menetapkan waktu, tanggal, tata cara, pelaksanaan kampanye, dan pemungutan suara
- g. Menetapkan hasil pemilu dan mengumumkan calon terpilih anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota
- h. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemilu
- i. Melaksanakan kegiatan lain yang diatur oleh undang-undang.

Dengan beban kerja yang begitu berat yang diemban oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dan mengingat bahwa Komisi Pemilihan Umum itu sendiri tidak memiliki jam kerja standar, jadi jam kerjanya adalah 24 jam, maka dibentuklah Sekretariatnya yang terdiri dari Pegawai Negeri, Pegawai Honor dari pemerintah daerah setempat yang diperbantukan untuk menyukseskan program kerja yang direncanakan oleh Komisi Pemilihan Umum tersebut dan sesuai jadwal kerja yaitu lima hari kerja selama 8 jam perhari dan jika ada pekerjaan yang mendesak maka pegawai diwajibkan untuk lembur, dan sebagai balas jasanya maka dibayarkan uang lembur.

Dalam tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya, maka pimpinan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan harus memperhatikan kinerja para pegawai yang melaksanakan dan mengelola program kerja instansi ini, untuk melaksanakan tugas program kerja yang telah disusun akan sangat ditentukan oleh terciptanya kinerja pegawai yang baik. Kinerja yang pegawai yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran kegiatan kantor, tugas-tugas untuk mencapai tujuan instansi yang di bebaskan kepada para pegawainya.

Menurut pengamatan peneliti, terlihat bahwa terdapat rendahnya disiplin kerja pegawai, dan itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran/ keefektifan pegawai dalam jam kerja pertahun. Untuk lebih jelasnya kita lihat table berikut:

Tabel I.1 : Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

NO	Sub Bagian	Jumlah Pegawai	Porsentase Absensi					Total
			Izin	Cuti	Sakit	DL	TK	
1	Sekretaris	1	5	2	5	30	2	44
2	Subbag Umum	6	9	15	11	25	10	70
3	SubbagTeknis Pemilu dan Humas	5	6	-	6	20	17	49
4	Subbag Program dan Anggaran	5	5	7	3	15	12	42
5	Subbag Hukum	3	5	10	6	12	16	49

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan 2008

Ket :

Izin = Izin

Cuti = Cuti

Sakit =Sakit

DL = Dinas Luar

TK = Tanpa Keterangan

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kehadiran para pegawai dalam tahun 2008 menunjukkan tingkat absen cukup tinggi, ini terlihat dari banyak pegawai

tidak datang ke kantor, sehingga dapat menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta juga berimbas kepada pencapaian tujuan Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan, sehingga mempengaruhi tujuan tersebut.

Selain dari tingkat kehadiran yang cukup tinggi terlihat juga banyak pegawai yang datang dengan tidak tepat waktu, waktu istirahat siang yang terlalu lama dari yang ditetapkan kantor serta pulang kantor lebih cepat dari jam pulang kantor dan ini bisa mengurangi jam standar kerja yang telah ditetapkan dan membuat kerja tidak maksimal, sehingga tujuan yang ingin dicapai akan terhambat.

Berdasarkan data-data tersebut jelas bahwa pencapaian kinerja belum terlaksana dengan sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan”**.

I. B. Perumusan Masalah

Dalam rangka peningkatan sikap dan motivasi kerja, kepada setiap orang perlu diberikan pengertian dan keyakinan akan makna dan fungsi pekerjaan.

Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan yang harus disyukuri dan diterima dengan suka cita.

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Pekerjaan juga merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui pengalaman kerja kita kembangkan kemampuan kita. Melalui pekerjaan kita berbuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi kita sendiri, bagi anggota keluarga, bagi masyarakat, bagi bangsa dan Negara dan Tuhan pencipta kita.

Kinerja merupakan salah satu bukti nyata yang diberikan pegawai berupa hasil kerja pada suatu instansi. Begitu juga dengan Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan gejala-gejala yang dikemukakan pada latar belakang masalah tentang kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan. Maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah ***“Apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan”***.

I. C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:.

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

2. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan terutama Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan
- b. Sumbangsih bagi perkembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu administrasi negara pada fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lainnya yang mengambil masalah yang sama.

I. D. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : Telaah Pustaka

Pada bab ini berisikan kerangka teori,yang meliputi pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja dan definisi konsep serta hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisikan lokasi penelitian,populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengukuran data serta analisis data.

BAB IV : Gambaran umum dan lokasi Penelitian

Bab ini berisikan gambaran umum tentang objek penelitian dan tempat dimana akan melakukan penelitian,seperti lokasi penelitian,karakteristik demografi.

BAB V : Analisis Data

Dalam bab ini akan membahas hasil dari penelitian tentang kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan, yaitu tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB VI : Penutup

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta kritik dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa lebih baik lagi kedepan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. A. Pengertian

A.1. Pengertian Kinerja

Menurut Suntoro dalam Pabundu Tika (2006: 121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pabundu Tika (2006: 121), mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Tidak ketinggalan juga, Wibowo (2007: 7), mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi/instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Prawirsentono, 1999: 2).

Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), mengemukakan definisi kinerja Karyawan sebagai

“ungkapan output, efisiensi, serta efektifitas dan sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Sedangkan menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja adalah SDM adalah prestasi kerja atau hasilkerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Ruky(2004: 15), mendefenisikan kinerja sebagai prestasi kerja. Sedangkan Indrawan (2004: 12), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu kajian perilaku yang selalu dihubungkan dengan kemampuan dan motivasi dimana kemampuan terbentuk dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan motivasi terbentuk dari kondisi kerja dan pemenuhan kebutuhan.

Menurut Manurung (1999: 12), kinerja dapat disimpulkan sebagai kontribusi yang diberikan oleh suatu bagian (divisi), bagi tujuan organisasi. Selanjutnya Bernadin dan Russel dalam Ruky (2004: 15), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kemudian menurut J.Fred Westen dalam Prawirosentono (2006: 9), menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi terbagi atas tiga kategori yaitu:

1. Kinerja Strategik

Kinerja ini dilihat dari ketetapan organisasi dalam memilih lingkungannya untuk beradaptasi (penyesuaian) suatu organisasi/instansi dalam lingkungan dimana tempat organisasi/instansi tersebut beroperasi.

Kinerja kebijakan strategik ini dipegang oleh top-managemen (manajemen tingkat tinggi) atau pemimpin.

2. Kinerja Administratif

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan orientasi (wewenang) dari orang yang menduduki atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh instansi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu kelompok atau seorang individu untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.

A.2. Pengertian Kepegawaian

Pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah seseorang yang diangkat oleh pemerintah yang mana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes dan diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab.

Menurut Mukhamad Syuhadhak (2002: 6), pegawai adalah seseorang yang diangkat dalam jabatan tertentu, disertai, tugas sesuai dengan jabatan tersebut, dan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bekerja dilingkungan kantor pemerintahan.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang diangkat oleh pemerintah melalui proses seleksi untuk melaksanakan tugas dan kemudian di beri gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku.

II. B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67), berpendapat bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

B. 1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge dan skill*) dengan didukung pendidikan dan latihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja terutama untuk organisasi yang baru menerima pegawai yang baru maupun organisasi yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap pegawai.

Diungkapkan oleh Wibowo (2007: 223), pelatihan merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan yang mencegah pekerja mencapai standar kinerja. Oleh karena itu perlu diidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan atau pendekatan dan memilih aktifitas pengembangan yang tepat untuk membantu anggota staff mencapai standar yang diperlukan.

Dengan pemberian pendidikan dan latihan ini diharapkan dalam melakukan tugas-tugasnya seseorang pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Nitisemito (1999: 10), adapun yang dimaksud dengan *training* adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya.

Menurut S.P.Siagian (1995: 134), Kemampuan dapat digolongkan pada dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Fisik juga mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi ini bisa dilihat bahwa jika keadaan fisik seorang pegawai tidak mendukung maka suatu pekerjaan bisa tertunda sehingga tujuan organisasi bisa terhambat.

B. 2. Faktor Motivasi

1. Hubungan Kerja

Dalam sebuah organisasi hubungan kerja sangat diperlukan, baik hubungan antara bawahan dengan atasan dan bawahan sesama bawahan. Dengan adanya hubungan kerja itu sendiri akan tercipta serta terpelihara proses kerja sama dalam sebuah organisasi. Dengan demikian pemimpin hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya sebagai pegawai bawahan. (Malayu. S.P.Hasibuan, 2001: 137).

Dengan adanya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, bawahan sesama bawahan tersebut, maka akan lebih mudah pegawai dalam suatu instansi mencapai kinerja secara maksimal. Hubungan kerja yang seperti ini sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja pegawai dan kinerja organisasi, karena tanpa adanya hubungan kerja sangat sulit sekali pegawai untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Sebagaimana yang dikatakan Wibowo (2007 : 123), kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan.

a. Menghormati Mereka

Artinya adalah dengan menghargai seperti apa adanya atas kualitas unik yang menunjukkan individualitas. Menghargai bukan masalah persahabatan atau perasaan saling menyukai. Orang bisa menghargai seseorang yang tidak disukai atau bersahabat dengan seseorang yang tidak dihormati.

b. Menunjukkan Empati

Maksudnya adalah dengan membiarkan orang tahu bahwa pemimpin dapat melihat sudut pandang mereka. Membantu mereka mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari sudut pandang mereka sendiri. Empati menunjukkan sikap bahwa mampu mendudukan dirinya pada posisi mereka.

c. Bersikap Tulus

Yang artinya adalah dengan menjadi diri sendiri dan jujur tentang pendapat dan perasaannya sendiri. Hal ini juga menyangkut komunikasi dengan orang lain dimana orang dapat bersikap terbuka pada gagasan baru dan ingin membantu.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari tenaga mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan organisasi. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas atau sarana prasarana dan bahan yang dimiliki, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok(Sudarmayanti,1996: 1).

Moekijat (1997: 130), mengemukakan kondisi kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajiban sehari-hari. Selanjutnya Nitisamito (1999:183), mengatakan kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekililing para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jadi dapat disimpulkan apabila keadaan suatu lingkungan kerja didalam sebuah organisasi dikelola dengan baik danmemuaskan, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja dan fasilitas kerja maka aparatur akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan secara maksimal mungkin, sehingga hal tersebut dapat menciptakan suatu kinerja yang diinginkan oleh aparatur tersebut dan menguntungkan pihak organisasi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang atau kelompok. Kepemimpinan sebagai suatu alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela atau suka cita.

Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana organisasi tersebut dapat diarahkan selama proses mencapai kinerja tertentu. Kepemimpinan memiliki peran yang dominan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin yang berkualitas pada semua level akan mempermudah organisasi untuk bergerak mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana pendapat Veithzal Riva'I (2006:4), kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
- b. Semi mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang semangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pangkat dan situasi tertentu.

- e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Menurut Miftah Thoha (2006: 9), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.

Dalam organisasi, baik itu organisasi formal maupun organisasi non formal, seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai tipe-tipe tertentu. Sebagaimana Malayu S.P. Hasibuan (2001:172), menyebutkan tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi tiga, Yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dari ketiga pendapat diatas bahwa aparatur lebih mudah untuk mencapai kinerja dalam organisasi adalah tipe kepemimpinan partisipatif. Karena pemimpin benar-benar memmperhatikan kinerja bawahan dalam organisasi.

B. 3. Disiplin Kerja

Dalam mencapai kinerja yang baik dalam sebuah organisasi juga tidak terlepas dari adanya kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri, kedisiplinan dalam arti taat terhadap segala hal, baik baik itu dari segi ketaatan terhadap jam masuk dan keluar, maupun ketaatan terhadap segala bentuk pelaksanaan pekerjaan.

Nitisemito (1996: 199), disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan diorganisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Saydam (2002: 202), menyebutkan kedisiplinan Pegawai Negeri terbagi kedalam tiga macam yaitu:

1. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh pegawai.
2. Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin.
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terusmenerus.

Disiplin juga dikatakan sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bentuk disiplin kerja yang baik menurut Saydam (2002: 286), adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dalam inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Selanjutnya Simamora (2000: 455), juga mengatakan bahwa kinerja memiliki beberapa unsur yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Motivasi
2. *Ability* atau kemampuan dan pelatihan

Menurut, A. Dele Timple dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 15), menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja meliputi faktor eksternal dan faktor internal sebagai berikut:

1. Faktor internal

faktor internal (disposisional) yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Selanjutnya, Ruky (2004: 8), mengatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dijelaskan diatas, sulit sekali untuk tercapai.kalau hal ini dikaitkan dengan keadaan yang dihadapi oleh pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan. Oleh karena itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang sekiranya mendukung terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.

II. C. Konsep Operasional

Guna memudahkan analisis penelitian, penulis akan menjelaskan beberapa konsep tentang penelitian ini agar penelitian ini dapat menjadi lebih mudah untuk diinterpretasikan. Konsep operasional yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu kelompok atau seorang individu untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.

2. Pegawai

seseorang yang diangkat dalam jabatan tertentu, diserahi, tugas sesuai dengan jabatan tersebut, dan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bekerja dilingkungan kantor pemerintahan.

3. Kepemimpinan

Artinya, Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang didukung tingkat pendidikan dan latihan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

4. Motivasi

Artinya, sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Situasi kerja disini meliputi hubungan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

5. Kedisiplinan Kerja

Artinya, bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

II. D. Variabel Penelitian

Dari faktor-faktor diatas diasumsikan menjadi indikator-indikator yang akan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan, maka dalam Penelitian ini yang menjadi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, yang terdiri dari:

- a. Intelektual (pendidikan dan Latihan)
- b. Fisik

2. Faktor Motivasi, yang terdiri dari:

- a. Hubungan Kerja
- b. Lingkungan Kerja
- c. Kepemimpinan

3. Disiplin Kerja.

- a. Peraturan-peraturan dan tata tertib
- b. Sanksi-Sanksi
- c. Pembinaan Disiplin

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III. A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan, penetapan lokasi tersebut berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

Alasan penulis karena sudah mengetahui situasi dan kondisi, sehingga akan memudahkan penulils untuk memahami dan menganalisa fenomena-fenomena yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan. Namun hal ini terlihat adanya kendala-kendala bagi pegawai untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya.

III. B. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan, yang berjumlah 20 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil dan pegawai honorer. Sedangkan pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus, sebagaimana menurut Arikunto (2002: 112), Apabila besarnya populasi kurang dari 100 orang, untuk mendapatkan data yang respresentatif maka seluruh populasi hendaknya dijadikan sampel pada penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan sampel di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Sekretaris	1	1	100 %
2	Subbag Umum	6	6	100 %
3	Subbag Teknis Pemilu dan Humas	5	5	100 %
4	Subbag Program dan Anggaran	5	5	100 %
5	Subbag Hukum	3	3	100 %

Sumber: Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.2009

III. C. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diambil atau data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data yang berkenaan dengan tema penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan yang merupakan laporan-laporan dan catatan-catatan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

III. D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mengutamakan teknik sebagai berikut:

- a. Observasi :Mengadakan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian
- b. Kuesioner :Memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis terhadap subjek penelitian
- c. Wawancara : memberikan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada subjek penelitian.

III. E. Teknik Pengukuran

1. Faktor Kemampuan yang meliputi :

a. Intelektual (pendidikan dan Latihan)

Baik : Jika adanya dukungan pendidikan dan latihan yang diberikan kepada seluruh pegawai untuk mencapai kinerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

Sedang : Jika adanya dukungan pendidikan dan latihan yang diberikan hanya kepada sebagian pegawai untuk mencapai kinerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.

Tidak Baik : Jika tidak adanya dukungan pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

b. Fisik

Baik : Jika kemampuan fisik para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan baik sehingga pekerjaan tidak terhambat

Sedang : Jika kemampuan fisik para Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan kurang baik namun tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan.

Tidak Baik : Jika kemampuan fisik para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan tidak baik dan pekerjaan- pekerjaan pun menjadi terhambat.

2. Faktor Motivasi, Yang meliputi:

a. Hubungan Kerja

Baik : apabila adanya hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, bawahan sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

- Sedang : Apabila adanya hubungan kerja hanya antara bawahan dengan atasan atau hanya hubungan bawahan dengan bawahan saja dalam melaksanakan pekerjaan
- Tidak Baik : Apabila tidak adanya proses hubungan kerja baik antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja

- Baik : Jika adanya dukungan kerja dari segi fasilitas kerja/sarana dan prasarana baik dari kualitas dan kuantitas yang digunakan.
- Sedang : Jika adanya dukungan kerja dari segi fasilitas kerja/sarana dan prasarana hanya dari segi kualitas yang digunakan.
- Tidak Baik : Jika tidak ada dukungan kerja dari segi fasilitas kerja/sarana dan prasarana baik dari kualitas dan kuantitas yang digunakan.

c. Kepemimpinan

- Baik : Jika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dalam menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan memotivasi para bawahan untuk mencapai kinerja.
- Sedang : Jika pemimpin menggunakan tipe kepemimpinan delegatif dalam menciptakan partisipatif untuk menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas serta memotivasi aparatur untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- Tidak Baik : Jika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otoriter terhadap bawahannya dalam melaksanakan pemerintahannya.

3. Disiplin Kerja

a. Peraturan-Peraturan dan Tata tertib

- Baik : Jika Peraturan-peraturan dan tata tertib yang dibuat dilaksanakan oleh seluruh pegawai
- Sedang : Jika Peraturan-peraturan dan tata tertib yang dibuat hanya dilaksanakan oleh sebagian pegawai
- Tidak Baik : Jika tidak adanya Peraturan-peraturan dan tata tertib yang dibuat oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.

b. Sanksi-Sanksi

- Baik : Jika adanya sanksi-sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin
- Sedang : Jika kurangnya sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin
- Tidak Baik : Jika tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin.

c. Pembinaan Disiplin

- Baik : Jika adanya pembinaan kedisiplinan terhadap pegawai yang dilakukan secara terus menerus
- Sedang : Jika kurangnya diadakan pembinaan kedisiplinan terhadap pegawai
- Tidak Baik : Jika tidak adanya pembinaan kedisiplinan terhadap pegawai

III. F. Teknik Analisa Data

Setelah semua data yang diperlukan diperoleh, baik data primer maupun data skunder, kemudian disusun sedemikian tepat dan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif dan analisis.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

IV. A. Sejarah Terbentuknya Kabupaten Pelalawan

Nama Pelalawan berasal dari “Kerajaan Pelalawan” dari cikal bakal kerajaan Pekan Tua Kampar yang didirikan oleh Maharaja Indra tahun 1830. Kabupaten Pelalawan dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan 8 (delapan) kabupaten/kota di Propinsi Riau yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan operasional pemerintah Daerah tanggal 5 Desember 1999.

Pada tahun 1999 sudah menjadi keinginan masyarakat semua untuk memekarkan Pelalawan menjadi kabupaten dengan beberapa alasan

- Pertama : Akibat rentang kendali yang sangat jauh antara ibu kota kabupaten dengan Pelalawan sehingga dalam hal pelayanan sangat sulit.
- Kedua : Luasnya wilayah Kabupaten Kampar sehingga pemerintah tidak efektif dan pembangunan terfokus pada daerah yang dekat dengan ibukota Kabupaten.
- Ketiga : Pesatnya pertumbuhan penduduk dikawasan Pelalawan yang diiringi dengan pembagian persoalan yang sulit ditangani oleh pemerintah setingkat kecamatan
- Keempat : Memberikan peluang pada daerah untuk berkembang. Dengan terbentuknya Kabupaten Pelalawan diharapkan dapat mempermudah pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan

kinerja penyelenggara pemerintahan, pelaksanaan pembangunan infrastruktur, sumber daya manusia (fisik dan mental) masyarakat.

Pada masa lalu Pelalawan adalah sebuah kerajaan yang berawal dari Kerajaan Pekan Tua yang didirikan oleh Maharaja Indera (sekitar tahun 1380 M). Beliau adalah bekas Orang Besar Kerajaan Temasik (Singapura) yang mendirikan kerajaan ini setelah Temasik dikalahkan oleh Majapahit dipenghujung Abad XIV. Sedangkan Raja Temasik terakhir yang bernama Permaisuri (Prameswara) mengundurkan dirinya ke Tanah Semenanjung, dan mendirikan kerajaan Melaka.

Maharaja Indera (1380-1420 M) membangun kerajaan Pekantua di sungai Pekantua (anak sungai kampar, sekarang termasuk Desa Tolam, Kecamatan Pelalawan, Kabupaten Pelalawan) pada tempat bernama “Pematang Tuo” dan kerajaannya dinamakan “Pekantua”. Selain itu Maharaja Indera membangun candi yang bernama “Candi Hyang” di Bukit Tuo (lazim juga disebut Bukit Hyang), namun sekarang lebih dikenal dengan sebutan “Pematang Buluh” atau Pematang Lubuk Emas, sebagai tanda syukurnya dapat mendirikan Kerajaan Pekantua. Raja-raja Pekantua yang pernah memerintah setelah Maharaja Indera adalah Maharaja Pura (1420-1445 M), Maharaja Laka (1445-1460 M), Maharaja Sysya (1460-1480 M), Maharaja Jaya (1480-1505 M). Pekantua semakin berkembang, dan mulai dikenal sebagai Bandar yang banyak menghasilkan barang-barang perdagangan masa lalu, terutama hasil hutannya. Berita ini sampai pula ke Malaka yang sudah berkembang menjadi Bandar penting diperairan Selat Malaka serta menguasai wilayah yang cukup luas, oleh karena itu Malaka bermaksud menguasai Pekantua sekaligus mengokohkan kekuasaannya di Pesisir Timur Sumatera. Maka pada

masa pemerintahan Sultan Mansyur Syah (1459-1477 M), dipimpin oleh Sri Nara Diraja, Malaka menyerang Pekantua, dan Pekantua dapat dikalahkan. Selanjutnya Sultan Mansyur Syah (1505-1511 M), mengangkat Munawar Syah menjadi raja Pekantua. Pada upacara penabalan Munawar Syah menjadi raja Pekantua, diumumkan bahwa Kerajaan Pekantua berubah nama menjadi “Kerajaan Pekan Tua Kampar” dan sejak itu Kerajaan Pekantua Kampar sepenuhnya berada dalam naungan Malaka.pada masa inilah islam mulai berkembang di Kerajaan Pekantua Kampar.

Setelah Munawar Syah mangkat, diangkatlah putranya Raja Abdullah, menjadi Raja Pekantua Kampar (1511-1515 M). Di Malaka, Sultan Mansyur Syah mangkat, digantikan oleh Sultan Alauddin Riayat Syah I, kemudian mangkat dan digantikan oleh Sultan Mahmud Syah I. Pada masalah inilah kerajaan Malaka diserang dan dikalahkan oleh Portugis (1511 M). Sultan Mahmud Syah I mengundurkan dirinya ke Muar, kemudian ke Bintan dan sekitar tahun 1526 M sampai ke Pekantua Kampar.

Raja Abdullah (1511-1515 M), raja Pekantua Kampar yang masih keluarga dekan Sultan Mahmud Syah I, yang turut membantu melawan Portugis akhirnya tertangkap dan dibuang ke Gowa. Oleh karena itulah ketika Sultan Mahmud Syah I sampai di Pekantua Kampar (1526 M), langsung dinobatkan menjadi raja Pekantua Kampar (1526-1528 M) dan ketika beliau mangkat diberi gelar “Marhum Kampar”. Makamnya terletak di Pekantua Kampar dan sudah berkali-kali dipugar oleh raja-raja Pelalawan. Pemugaran terakhir dilakukan oleh

Pemerintah Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau dan Pemerintah Negeri Malaka, Malaysia.

Sultan Mahmud Syah I setelah Mangkat digantikan oleh putranya dari istrinya Tun Fatimah, yang bernama Raja Ali, bergelar “Sultan Alauddin Riayat Syah II”. Tak lama kemudian beliau meninggalkan Pekantua ke tanah Semenanjung, mendirikan negeri Kuala Johor, beliau dianggap pendiri Kerajaan Johor, sebelum meninggalkan Pekantua, beliau mengangkat Mangkubumi Pekantua (1530-1551 M), yang bernama Tun Perkasa dengan gelar “Raja Muda Tun Perkasa”. Tun Hitam (1551-1575 M), Tun Megat (1575-1590).

Ketika dipimpin oleh Sultan Abdul Jalil Syah (cucu Sultan Alauddin Riayat Syah II, raja Pekantua Kampar), kerajaan Johor berkembang pesat, oleh karena itu Tun Megat, merasa sudah sepantasnya untuk mengirim utusan ke Johor untuk meminta salah seorang keturunan Sultan Alauddin Riayat Syah II kembali ke Pekantua Kampar untuk menjadi rajanya. Setelah mufakat dengan Orang-Orang Besar Pekantua Kampar, maka dikirim utusan ke Johor, terdiri dari : Batin Muncak Rantau (orang besar Nilo dan Napuh), Datuk Patih Jambuano (orang besar Delik dan Dayun), dan Raja Bilang Bungsu (orang besar Pesisir Kampara).

Sultan Abdul Jalil Syah mengabulkan permintaan Tun Megat, lalu mengirim salah seorang keluarga dekatnya yang bernama Raja Abdurrahman untuk menjadi Raja Pekantua. Sekitar tahun 1590 M, Raja Abdurrahman dinobatkan menjadi Raja Pekantua Kampar dengan gelar “Maharaja Dinda” (1590-1630 M). terhadap Johor, kedudukan tetaplah sebagai Raja Muda Johor sebab itu disebut Juga “Raja Muda Johor di Pekantua Kampar”. Tun Megat yang

sebelumnya berkedudukan sebagai Raja Muda, oleh Raja Abdurrahman dikukuhkan menjadi Mangkubumi, mewarisi jabatan kakeknya Tun Perkasa.

Raja Abdurrahman yang bergelar Maharaja Dinda itu amatlah mencintai laut. Beliau mendirikan tempat pembuatan kapal layar di Petatal dan Limbungan (sekarang berada dalam wilayah Sungai Ara, Kecamatan Pelalawan). Bandar dagang yang sebelumnya berpusat di Bandar Nasi, dipindahkan ke Telawa Kandis. Selanjutnya beliau memindahkan pula pusat Kerajaan Pekantua Kampar dari Pekantua (Pematang Tuo) ke Bandar Tolam (sekarang menjadi Desa Tolam, Kecamatan Pelalawan).

Setelah mangkat, Maharaja Dinda digantikan oleh Putranya Maharaja Lela I, yang bergelar Maharaja Lela Utama (1630-1650 M), Tak lama kemudian beliau mangkat, dan digantikan oleh Putranya Maharaja Lela Bangsawan (1650-1675 M), yang selanjutnya digantikan oleh putranya Maharaja Lela Utama (1675-1686 M). raja ini selanjutnya digantikan pula oleh puteranya Maharaja Wangsa Jaya (1686-1691 M). Pada masa pemerintahannya, tanjung Negeri banyak diganggu oleh wabah penyakit yang banyak membawa korban jiwa rakyatnya, namun para pembesar belum mau memindahkan pusat kerajaan karena masih sangat baru, akhirnya beliau mangkat dan digantikan oleh putranya Maharaja Lela (1691-1720 M), beliau segera memindahkan pusat kerajaan dari tanjung Negeri karena dianggap sial akibat wabah penyakit menular yang menyebabkan banyaknya rakyat yang menjadi korban, termasuk ayahandanya sendiri. Namun upaya itu belum berhasil, karena masing-masing Orang Besar Kerajaan memberikan pendapat yang berbeda. Pada masa pemerintahannya juga, perdagangan dengan

Kuantan ditingkatkan melalui Sungai Nilo, setelah mangkat, beliau digantikan oleh putranya Maharaja Dinda II (1720-1750 M) pada masa pemerintahannya diperoleh kesepakatan untuk memindahkan pusat kerajaan Pekantua Kampar ketempat yang oleh nenek moyangnya sendiri,yakni “Maharaja Lela Utama” pernah dilalaukan (ditandai, dicadangkan) untuk menjadi pusat kerajaan, Yaitu di sungai Rasau, Salah satu anak Sungai Kampar jauh dihilir Sungai Nilo.

Sekitar tahun 1725 M, dilakukan upacara pemindahan pusat kerajaan dari Tanjung Negeri ke Sungai Rasau. Dalam upacara adat kerajaan itulah Maharaja Dinda II mengumumkan bahwa dengan kepindahan itu, maka nama kerajaan “PEKANTUA KAMPAR” diganti menjadi “PELALAWAN”, yang artinya tempat lalau-an atau tempat yang sudah dicadangkan. Sejak itu, maka nama kerajaan Pekantua Kampar tidak dipakai orang, digantikan dengan nama Pelalawan saja sampai kerajaan itu berakhir tahun 1946 M. dalam upacara itu pula gelar beliau yang semula Maharaja Dinda II disempurnakan menjadi Maharaja Dinda Perkasaatau disebut Maharaja Lela Dipati. Setelah beliau mangkat, digantikan oleh putranya Maharaja Lela Bungsu 1750-1775 M), beliau yang membuat kerajaan Pelalawan semakin berkembang pesat, Karena beliau membuka hubungan perdagangan dengan Indragiri, Jambi melalui sungai Kerumutan, Nilo dan Panduk. Perdagangan dengan Petapahan (melalui hulu sungai Rasau, Mempura, Kerinci).perdagangan denngan kampar kanan dan kampar kiri (melalui sungai Kampar) dan beberapa daerah lainnya di pesisir Sumatera.

Ramainya perdagangan di kawasan ini antara lain disebabkan oleh terjadinya kemelut di Johor, setelah Sultan Mahmud Syah II (Marhum Mangkat

Dijulang) mangkat akibat dibunuh oleh Megat Sri Rama, sehingga arus perdagangan berpindah ke Pesisir Sumatera Bagian Timur dan tengah, terutama disungai-sungai besar seperti sungai Kampar, Siak, Indragiri, dan Rokan

Sekarang Pelalawan sudah menjadi kabupaten yang berarti berdiri sendiri (otonom) sejak tahun 2001. Kabupaten ini merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Kampar, sebelumnya Pelalawan merupakan Wilayah Pembantu Bupati Kampar Wilayah II yang membawahi empat kecamatan induk (defenitif) yakni :

1. Kecamatan Bunut
2. Kecamatan Pangkalan Kuras
3. Kecamatan Kuala Kampar
4. Kecamatan Langgam

Setelah dimekarkan dan resmi menjadi kabupaten, Kabupaten Pelalawan terdiri atas 10 Kecamatan, Yakni :

1. Kecamatan Bunut
2. Kecamatan Pelalawan (pemekaran dari Kecamatan Bunut)
3. Kecamatan Pangkalan Kuras
4. Kecamatan Ukui (Pemekaran dari Kecamatan Pangkalan Kuras)
5. Kecamatan Pangkalan Lesung (Pemekaran dari Kecamatan Pangkalan Kuras)
6. Kecamatan Kuala Kampar
7. Kecamatan Teluk Meranti (Pemekaran dari Kecamatan Kuala Kampar)
8. Kecamatan Kerumutan (Pemekaran dari Kecamatan Kuala Kampar)

9. Kecamatan Langgam

10. Kecamatan pangkalan Kerinci / Ibukota Kabupaten Pelalawan (Pemekaran dari Kecamatan langgam).

Setelah sekian lama berdiri, tepatnya pada awal tahun 2006 dimekarkan lagi 2 (dua) Kecamatan baru yakni Kecamatan Bandar Petalangan (Pemekaran dari Kecamatan Bunut) dan Kecamatan Bandar Sekijang (Pemekaran dari Kecamatan Pangkalan Kerinci).

IV. B. Gambaran umum KPU

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 22 E ayat (5) “Pemilihan Umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri” dan juga berdasarkan Kepres Nomor 16 tahun 1999 tanggal 19 Februari 1999, terbentuklah Komisi pemilihan Umum (KPU) yang pada waktu itu mempunyai nama lembaga Pemilihan Umum (LPU).

Pada tahun 1999 Pemilu di Indonesia berubah, berdasarkan pada undang-undang nomor 3 tahun 1999 terbentuklah Komisi Pemilihan Umum yang beranggotakan wakil partai peserta pemilu dan wakil pemerintah.

Tiga hari setelah diundangkan paket undang-undang Politik 1 Februari 1999 menteri dalam negeri selaku Ketua Lembaga Pemilihan Umum dengan SK nomor 16 tahun 1999 membentuk Panitia Persiapan pembentukan Komisi Pemilihan Umum (P3KPU) yang beranggotakan 11 orang terdiri dari pakar, tokoh

masyarakat, dan aktivis yang memiliki reputasi dan integritas pribadi yang diakui oleh masyarakat dan bertugas melakukan seleksi atas partai politik peserta pemilu, mempersiapkan dokumen-dokumen berupa petunjuk pelaksana teknis Komisi Pemilihan Umum serta aturan lain yang dipandang perlu untuk memperlancar tugas.

Berdasarkan keputusan KPU Nomor 185 tahun 2002 tanggal 1 November 2002 maka terbentuklah 16 Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota khusus untuk wilayah Provinsi Riau dan pada tanggal 21 Juni 2003 bertempat di Gedung Daerah Pekanbaru Anggota KPUD Kabupaten Pelalawan dan Anggota KPUD Kabupaten lainnya dilantik dan diambil sumpah oleh KPUD Provinsi Riau berdasarkan surat keputusan KPU PUSAT Jakarta nomor 405 tahun 2003 tanggal 16 Juni 2003.

Sementara itu Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan telah terbentuk sejak tanggal 21 Januari 2003 berdasarkan pada Keppres 67 tahun 2002, yang beralamatkan jalan Maharaja Indra No 11 Pangkalan Kerinci dan pada bulan Desember 2007 berpindah ke kantor baru beralamatkan di jalan Bakti Praja Komplek Perkantoran Bhakti Praja Kabupaten Pelalawan.

IV. C. Tugas dan Fungsi Setiap Unit Kerja

Mengenai tugas dan fungsi sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan memberikan tugas berdasarkan struktur organisasi yang ada, adapun rincian tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris

- a. Melaksanakan pengaturan teknis kerja pegawai sekretariat yang mana adalah perwakilan dari pegawai Pemda setempat.
- b. Melaksanakan kerja sama antar lembaga, baik pemerintah atau lainnya karena secara administrasi pemerintahan adalah jalurnya
- c. Melakukan piñata usaha administrasi
- d. Melaksanakan keputusan yang dibuat KPU

2. Bendahara

- a. Merealisasikan anggaran
- b. Membuat rancangan pembayaran atas suatu kegiatan
- c. Membuat pembukuan keuangan bulanan (LPJ)
- d. Ikut serta dalam menyusun anggaran

3. Sub Bagian Program

- a. Menyiapkan rencana, program anggaran bersama dengan sub bagian umum
- b. Pengumpulan dan pengolahan data kegiatan pemilihan umum

4. Sub Bagian Hukum dan Hubungan masyarakat

- a. Melakukan inventarisasi pengkajian penyuluhan bantuan kerja sama antar lembaga penyelesaian sengketa hukum
- b. Pengawasan pelaksanaan rencana dan program serta melaksanakan pelayanan informasi
- c. Sosialisasi peraturan yang berkaitan dengan pemilu dan peningkatan partisipasi masyarakat.

5. Sub Bagian Umum

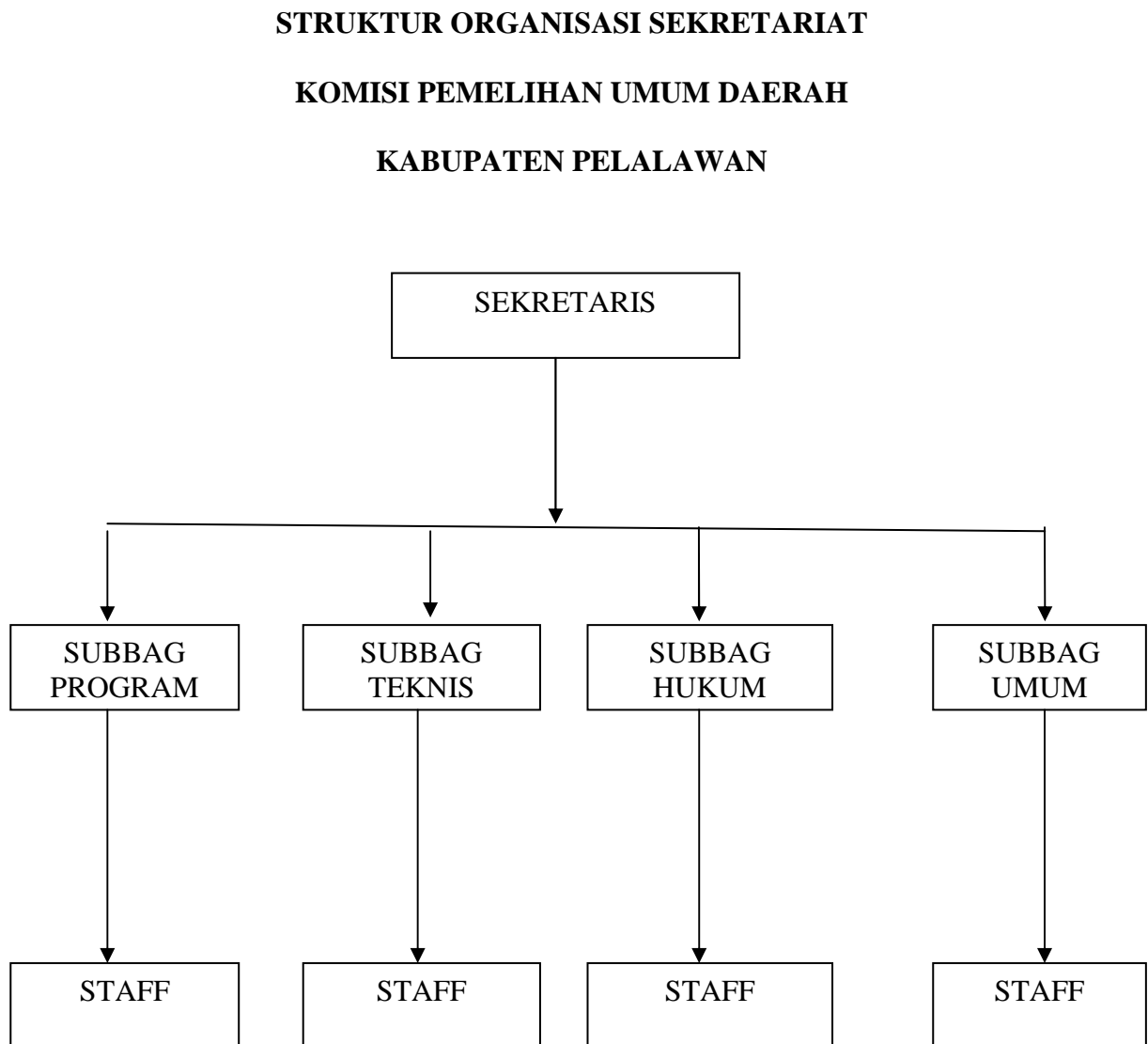
- a. Penyusunan anggaran bersama dengan sub bagian program
- b. Perbendaharaan/ pembukuan pelaksanaan anggaran
- c. Verifikasi
- d. Pelaksanaan urusan rumah tangga perlengkapan keamanan dan tata usaha kantor
- e. Pengadaan dan distribusi Logistik
- f. Kepegawaian serta dokumentasi.

6. Sub Bagian Teknis Penyelenggaraan

- a. Menyiapkan pelaksanaan teknis penyelenggaraan pemilu
- b. Proses administrasi dan verifikasi penggantian antar waktu

IV. D. Struktur organisasi

Gambar...



Sumber: KPUD Kabupaten Pelalawawan 2009

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang dan perumusan masalah ini, bahwa kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pelalawan belum sesuai dengan yang diharapkan, sementara itu kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang baik dalam artian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur dan adanya dukungan-dukungan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa pemerintahan yang langsung ditengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu kinerja aparatur perlu diperhatikan oleh pimpinan baik dari segi kemampuan pegawai dan motivasi yang diberikan kepada pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

Kinerja aparatur dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang diutamakan oleh setiap organisasi untuk memaksimalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Untuk mencapai kinerja aparatur dalam suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari adanya kemampuan pegawai itu sendiri, kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sangat diharapkan oleh pimpinan atau atasan dimana

keberhasilan aparatur pada suatu instansi dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sebagaimana yang telah dikatakan oleh Mangukunegara (2006: 14), kemampuan disini dalam artian tingkat pelatihan dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Kinerja merupakan salah satu aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang maksimal didalam bekerja. Berkaitan dengan masalah kinerja tersebut diatas, maka dalam penelitian yang telah penulis lakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan sebagai Berikut :

V. A. Analisis Faktor Kemampuan

Kemampuan merupakan hal yang harus dimiliki oleh aparatur dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang menjadi tanggung jawabnya. Dimana kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sangat diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dengan adanya kemampuan pegawai yang tinggi maka akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan dari pada organisasi akan tercapai dengan baik.

Untuk itu, agar adanya kemampuan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan yang maksimal, maka harus adanya dukungan pendidikan dan latihan yang baik untuk meningkatkan kemampuan dimiliki oleh

pegawai tersebut. Sebagaimana hasil penelitian penulis pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dalam mencapai kinerja yang baik harus adanya dukungan-dukungan pendidikan dan latihan. Sebagaimana akan dijelaskan berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden sebagai berikut :

A.1. Kemampuan Intelektual (Pendidikan dan Latihan)

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting seseorang individu untuk meningkatkan intelektual dirinya, dengan intelektual yang baik maka seorang pegawai akan mudah dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja pegawai akan lebih baik dan tujuan organisasi akan tercapai, sebaliknya dari penelitian yang dilakukan terlihat rendahnya tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai, untuk lebih jelas lihat tabel berikut:

Tabel. V.1: Tingkat Pendidikan Formal Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SLTA / SMU Sederajat	13
2	Diploma 3 (D3)	2
3	Strata 1 (S1)	5
Jumlah		20

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan 2009

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan formal hanya sampai di tingkat SMU/SMA sederajat lebih banyak dari pada pendidikan yang lainnya, terlihat bahwa 13 orang dari 20 orang pegawai yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan hanya Tamatan SMU, dan 2 orang sedang yang tamatan S1 5 orang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan sedikitnya pegawai yang mengikuti pendidikan setelah tamat SMU maka ini akan menghambat pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Selain dari pendidikan formal, pendidikan dan latihan juga bisa meningkatkan intelektualitas, intelektualitas yang dimiliki serta pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengalaman sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, dimana pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi intelektual pegawai dan mencerminkan sikap dan cara pola kerja untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai terlihat dari tingkat kemampuan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, ditinjau dari segi pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai untuk peningkatan intelektual pegawai maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan intelektual pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan. Maka disini penulis menyajikan tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. V.2 : Tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan dan latihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	5	26.32
2	Cukup Baik	10	52.63
3	Tidak Baik	4	21.05
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Melihat tabel V.2 diatas mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan bahwa ditanggapi oleh 5 orang responden atau (26.32%) menyatakan baik dan 10 orang responden atau (52.63%) menyatakan cukup baik sedangkan yang menyatakan tidak baik terdapat 4 responden atau (21.05%).

Sejalan dengan penjelasan diatas, bahwa kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan didukung oleh adanya pendidikan dan latihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai. Namun berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sulitnya pegawai mencapai kinerja yang baik hal ini disebabkan oleh kurang baiknya tingkat pendidikan dan latihan yang diberikan oleh pegawai tersebut, sebagaimana berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (52.63%) menyatakan cukup baik.

Oleh Karena itu perlunya pemimpin memperhatikan masalah tingkat pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan dengan meningkatkan tingkat maupun kualitas dari pendidikan dan pelatihan tersebut sehingga pegawai bisa melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka dengan demikian akan lebih mempermudah pegawai dalam mencapai kinerja dengan baik.

Selanjutnya, sebagai pengalaman dan keterampilan yang akan diperolehnya. Maka tidak ada salahnya jika pegawai sering diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan guna meningkatkan intelektual pegawai yang sebagaimana telah diprogramkan. Diharapkan dengan adanya keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan akan menambahkan pengalaman dan keterampilan serta meningkatkan intelektual pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja dengan baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan yang diberikan terhadap intelektual pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.3 : Tanggapan responden tentang pengaruh keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan yang diberikan terhadap intelektual pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	8	42.11
2	Cukup Baik	9	47.36
3	Tidak Baik	2	10.53
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Dari tabel V.3 diatas mengenai Pengaruh keikutsertaan pegawai dalam program Pendidikan dan Latihan yang diberikan terhadap intelektual pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan Bahwa yang ditanggapi oleh 8 orang responden atau (42.11%) mengatakan baik dan 9 orang responden atau (47.36 %) mengatakan cukup baik dan sementara yang mengatakan tidak terdapat 2 respon den atau (10.53%)

Dari penjelasan diatas bahwa dapat disimpulkan keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh terhadap intelektual pegawai untuk menunjang keberhasilan pekerjaan, sebagaimana berdasarkan tanggapan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang responden atau (47.36 %) Namun rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Komisi pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dipengaruhi dari tingkat pendidikan dak terlalu berpengaruh yang signifikan dan juga kurangnya diikutsertakannya pegawai dalam program pendidikan dan latihan.

Selanjutnya agar kinerja pegawai akan tercapai dengan baik maka keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan hal yang harus diperhatikan, karena dengan keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan akan menambahkan pengalaman dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan adanya pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai , maka pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan mencerminkan sikap dan cara bekerja sesuai dengan pendidikan dan latihan yang diperolehnya.

A.2. Kemampuan Fisik

Selain dari kemampuan intelektual yang diasah melalui pendidikan dan latihan kemampuan fisik juga merupakan suatu hal yang juga harus diperhatikan, karena dengan keadaan fisik seorang pegawai maka akan mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan,

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keadaan atau kondisi fisik pegawai dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel V.4 : Tanggapan Responden tentang kemampuan fisik pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	12	63.16
2	Cukup Baik	7	36.84
3	Tidak Baik	0	0.00
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data olahan 2009

Dari tabel V.4 diatas mengenai kondisi fisik pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum daerah Kab.Pelalawan Bahwa yang ditanggapi oleh 12 orang responden atau (63.16%) mengatakan baik dan 7 orang responden atau (36.84%) mengatakan cukup baik dan sementara yang mengatakan tidak tidak ditemukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur pemerintahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan tidak begitu berpengaruh dari kemampun fisik pegawai ini terbukti dari tanggapan responden sebanyak 12 orang atau (63.16%) menyatakan bahwa kemampuan fisik

pegawai baik dan itu berarti keadaan fisik pegawai bukan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel V.5 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel Kemampuan

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon Den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Tingkat pendidi kan dan latihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai	5	26.32	10	56.63	4	21.05	19
Pengaruh keikut sertaan Pegawai dalam Program Pendidikan dan Latihan	8	42.11	9	47.36	2	10.53	19
Kemampuan fisik pegawai	12	63.16	7	15.79	0	0.00	19
Rata-Rata	25	43.86	26	45.61	6	10.53	100%

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang faktor kemampuan dalam kategori cukup baik sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah 43.86 % dan responden yang menjawab cukup baik adalah 45.61 % dan responden yang memberikan jawaban tidak baik 10.53 %.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dinyatakan cukup baik dimana terbukti berdasarkan tanggapan responden sebanyak 45.61 %.

V. B. Analisis Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal yang akan mendorong pegawai itu sendiri untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Jika kita lihat hal yang akan memotivasi kerja pegawai dapat dilihat dari berbagai tinjauan, baik itu dari atasan ataupun dari bawahan sesama bawahan itu sendiri mengenai hubungan kerja, hubungan kerja dengan instansi lain juga merupakan hal yang akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga dapat dilihat dari lingkungan itu sendiri baik itu dari segi fasilitas atau sarana dan prasarana dan kenyamanan lingkungan juga hal yang diperhatikan baik dari segi kebersihan dan pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai, serta dapat dilihat juga dari kepemimpinan dalam organisasi itu sendiri, seperti halnya dari bimbingan serta tanggung jawab atasan kepada bawahan.

B.1. Hubungan Kerja

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang efektif akan terjadi apabila atasan memperlakukan bawahan seperti yang mereka harapkan yaitu menjalin hubungan kerjasama dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, agar pegawai itu sendiri memiliki kinerja yang baik maka harus adanya hubungan kerja antara atasan dan bawahan dengan baik. Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel V.6 : Tanggapan responden tentang hubungan kerja antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	7	36.84
3	Tidak Baik	8	42.11
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.6 diatas tentang hubungan kerja antara atasan dan bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05 %) menyatakan baik dan 7 orang responden atau (36.84 %) menyatakan cukup baik dan 8 orang responden atau (42.11 %) menyatakan tidak baik.

Sejalan dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dalam kategori tidak baik, sebagaimana berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 8 orang responden atau (42.11 %) hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin bawahan, hal ini merupakan hambatan pegawai untuk mencapai kinerja yang baik

Selain itu, tercapainya kinerja pegawai tidak hanya didukung oleh adanya hubungan antara atasan dengan bawahan, tapi hubungan antara bawahan sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang mendukung tercapainya kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya, tingkat hubungan kerja antara bawahan dengan bawahan akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel V.7: Tanggapan responden tentang hubungan kerja antara bawahan sesama bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	6	31.58
3	Tidak Baik	9	47.37
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.7 diatas tentang hubungan kerja antara bawahan sesama bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05 %) menyatakan baik dan 6 orang responden atau (31.58 %) menyatakan kurang baik dan 9 orang responden atau (47.37 %) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja pegawai didukung oleh adanya hubungan kerja yang baik, selain hubungan kerja dari atasan kepada bawahan namun hubungan kerja sesama bawahan juga hal yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Namun berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan kerja sesama bawahan dapat disimpulkan dalam kategori tidak baik sebagaimana berdasarkan hasil dari tanggapan responden sebanyak 9 orang responden atau (47.37 %) menyatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh tingkat komunikasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, sehingga hal ini sulit tercapainya aparatur untuk mencapai kinerja.

Tabel V.8 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang hubungan kerja

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon Den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Hubungan Kerja antara Atasan dan Bawahan	4	21.05	7	36.84	8	42.11	19
Hubungan kerja sesama Bawahan	4	21.05	6	31.58	9	47.37	19
Rata-Rata	8	21.05	13	34.21	17	44.74	100 %

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang hubungan kerja sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (21.05 %) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (34.21%) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (44.74 %).

Dari penjelasan diatas mengenai hubungan kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pemerintah pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dalam kategori tidak baik. Hal ini disebabkan oleh rendahnya hubungan kerja, baik itu hubungan antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan sesama bawahan.

B.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh sekali terhadap tenaga kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Lingkungan kerja dalam artian keseluruhan alat, perkakas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lingkungan tersebut. Dengan adanya kelengkapan alat atau sarana dan

prasarana yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka pegawai akan lebih mudah untuk menjalankan pekerjaan, dan kinerja akan lebih mudah tercapai dengan baik.

Kondisi ruang kerja merupakan sesuatu yang sangat mendorong pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang diembannya, dengan adanya kondisi ruangan yang baik maka akan semakin meningkatkan semangat kerja dari pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kab. Pelalawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai kondisi ruang kerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat tabel sebagai berikut

Tabel V.9 : Tanggapan responden mengenai kondisi ruang kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	5	26.32
3	Tidak Baik	10	52.63
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.9 diatas mengenai kondisi ruang kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai yang dimiliki pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05 %) menyatakan baik dan 5 orang responden atau (26.32 %) menyatakan cukup baik dan 10 orang responden atau (52.63 %) menyatakan tidak baik.

Sebagaimana uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kondisi ruang kerja yang dimiliki oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dalam kategori tidak baik, sebagaimana berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (52.63%) menyatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh pemimpin kurang perhatian terhadap sarana dan prasarana pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Selain dari kondisi ruang kerja kenyamanan lingkungan juga hal yang harus diperhatikan, untuk lebih jelasnya tentang kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat lihat tabel sebagai berikut :

Tabel V.10 : Tanggapan responden tentang kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	5	26.32
2	Cukup Baik	6	31.58
3	Tidak Baik	8	42.10
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.10 diatas tentang kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 5 orang responden atau (26.32 %) menyatakan baik, dan 6 orang responden atau (31.58 %) menyatakan cukup baik dan 8 orang responden atau (42.10 %) menyatakan tidak baik.

Dengan penjelasan diatas tentang kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukan tidak baik sebagaimana berdasarkan tanggapan responden sebanyak 8 orang responden atau (42.10 %) menyatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh kurang mendukungnya lingkungan kerja, seperti halnya kebersihan, udara dan lain sebagainya. Dengan demikian, sehingga semangat aparatur dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak semaksimal mungkin dan sering terjadi kelambanan dan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, yang artinya kenyamanan lingkungan yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan merupakan hambatan aparatur untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selain dari hal yang diatas fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki juga merupakan satu hal yang tidak bisa dilupakan ini karenakan dengan sarana dan prasarana yang lengkap maka pegawai bisa melakukan tugasnya dengan baik untuk pencapaian tujuan organisasi, untuk lebih jelasnya mengenai fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel V.11 : Keadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Sarana dan Prasarana	Kantor KPUD Kabupaten Pelalawan		Banyak
		ADA	TIDAK	
1	Telepon	-	X	-
2	Fax	-	X	-
3	Komputer	X	-	3 Unit
4	Mesin Ketik	X	-	1 Unit
5	Meja Kerja	X	-	20 Unit
6	Kursi Kerja	X	-	23 Unit
7	Kursi Tamu	X	-	1 Pcs
8	Lemari/ Kardek	X	-	3 Unit
9	Ruang Rapat	X	-	1
10	Gedung Serba Guna	-	X	-
11	Balai Pertemuan	-	-	-
12	Pendingin Ruangan	X	-	2 Unit
13	Ruang Shalat	-	X	-
14	Radio Komunikasi	-	X	-

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan 2009

Dari tabel V.11 diatas dapat dilihat bahwa keadaan sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan masih dalam Kategori kurang ini ditunjukkan dengan banyaknya fasilitas yang belum lengkap bahkan ada beberapa yang tidak ada, ini juga mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk lebih memperkuat ungkapan yang diatas berikut jawaban responden terhadap fasilitas sarana dan prasarana pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

Tabel V.12 : Tanggapan responden mengenai fasilitas/sarana dan prasarana yang dimiliki pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	3	15.79
2	Cukup Baik	6	31.58
3	Tidak Baik	10	52.63
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.12 diatas mengenai fasilitas/sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan aparatur yang dimiliki pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 3 orang responden atau (15.79 %) menyatakan baik dan 6 orang responden atau (31.58 %) menyatakan cukup baik dan 10 orang responden atau (52.63 %) menyatakan tidak baik.

Sebagaimana uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pealalawan dalam kategori tidak baik. Sebagaimana berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (52.63 %) Hal ini disebabkan oleh perhatian pemimpin terhadap fasilitas/sarana dan prasarana pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu untuk mencapai kenerja yang baik tidak hanya dibatasi dari segi kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas atau sarana dan prasarana yang tersedia, namun pegawai dalam melaksanakan

suatu pekerjaan butuh kenyamanan organisasi itu sendiri. Dengan adanya faktor kenyamanan lingkungan yang mendukung merupakan salah satu faktor dorongan bagi pegawai dengan semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel V.13 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon Den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Kondisi Ruang Kerja yang mendukung Pekerjaan	4	21.05	5	26.32	10	52.63	19
Kenyamanan Lingkungan dalam Melaksanakan Pekerjaan	5	26.32	6	31.58	8	42.10	19
Fasilitas/ Sarana dan Prasarana yang mendukung Pekerjaan	3	15.79	6	31.58	10	52.63	19
Rata-Rata	13	22.41	17	29.31	28	48.28	100 %

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (22.41%) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (29.31%) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (48.28%).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan dalam kategori tidak baik. Hal ini disebabkan oleh kurang baiknya kondisi ruangan, kenyamanan lingkungan

dan fasilitas/sarana prasarana yang tidak mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

B.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela atau suka cita. Kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab organisasi, dengan adanya gaya kepemimpinan yang sifatnya mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai.

Pemimpin mempunyai peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka bawahan akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan atau semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan pengikutnya, maka kepemimpinan merupakan penentu dalam rangka mencapai keberhasilan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang terpenting dari sebuah keberhasilan organisasi adalah faktor pemimpin karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya, sedangkan kualitas pemimpin dapat dilihat dari segi hubungan dengan bawahannya.

Hubungan antara atasan dan bawahan yang berlangsung pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan terlihat belum begitu baik dimana hal ini disebabkan kurangnya perhatian dan penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja aparatur. Masalah lain yang kurang diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana dapat menarik simpati serta membentuk kerjasama yang solid kepada atasan dan bawahan.

Dan selain itu, agar kinerja pegawai tercapai dengan baik, hal yang perlu diperhatikan adalah tingkat kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya tentang kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:\

Tabel V.14 : Tanggapan responden tentang kepercayaan atasan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	5	26.32
2	Cukup Baik	9	47.37
3	Tidak Baik	5	26.32
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.14 diatas tentang kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 5 orang responden atau (26.32%) menyatakan baik dan 9 orang responden atau (47.37 %) menyatakan kurang baik dan 5 orang responden atau (26.32 %) menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas bahwa kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam kategor cukup baik sebagaimana berdasarkan tanggapan responden sebanyak 9 orang responden atau(47.37%) mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kerjasamana antara atasan kepada bawahan sehingga menjadi hambatan pegawai untuk berkomunikasi dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Selain dari tingkat kepercayaan pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan terhadap bawahannya ,seorang pemimpin juga akan memberikan bimbingan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya bimbingan dari seorang pemimpin kepada bawahan maka kinerja bawahan akan lebih mudah tercapai dengan baik. Bimbingan disini dalam artian pengerahan-pengerahan terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya tentang pemberian bimbingan dari atasan kepada bawahan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel V.15 : Tanggapan responden mengenai pemberian bimbingan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	8	42.11
2	Cukup Baik	10	52.63
3	Tidak Baik	1	5.26
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.15 diatas mengenai pemberian bimbingan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 8 orang responden atau (42.11%) menyatakan baik dan 10 orang responden atau (52.63%) menyatakan cukup baik dan 1 orang responden atau (5.26%) yang mengatakan tidak baik tidak.

Seiring dengan penjelasan diatas bahwa pemberian bimbingan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam kategori cukup baik. sebagaimana berdasarkan tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (52.63%) mengatakan cukup baik Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat komunikasi antara atasan kepada bawahan kurangnya kerjasama antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya saja, tetapi pemimpin mempunyai tanggung jawab kepada bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tanggung jawab pemimpin kepada bawahan sangat mempengaruhi sekali keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pegawai, tanggung jawab pemimpin terhadap pegawainya dapat dilakukan dengan hal yang sifatnya memberikan motivasi pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya. Untuk itu mengenai tanggung jawab pemimpin kepada bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel V.16 : Tanggapan responden tentang tanggung jawab pemimpin kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	7	36.84
3	Tidak Baik	8	42.11
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.16 diatas mengenai tanggung jawab pemimpin kepada bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05%) menyatakan baik dan 7 orang responden atau (36.84%) menyatakan kurang baik dan 8 orang responden atau (42.11%) menyatakan tidak baik.

Seiring dengan penjelasan diatas mengenai tanggung jawab pemimpin kepada bawahan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat disimpulkan dalam kategori tidak baik. Hal ini ditunjukan dari tanggapan 8 orang responden atau (42.11%) yang menjawab tidak baik ini artinya pemimpin kurang ada tanggung jawab atas kerja yang dilakukan oleh bawahan.

Dalam penelitian selanjutnya, Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar sekali terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada sebuah organisasi. Pemimpin adalah orang yang memberikan dorongan , pengarahan-pengarahan dan semangat kerja pegawai. Untuk itu mengenai pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel V.17 : Tanggapan responden mengenai pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	3	15.79
2	Cukup Baik	9	47.37
3	Tidak Baik	7	36.84
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.17 diatas mengenai pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 3 orang responden atau (15.79%) menyatakan baik dan 9 orang responden atau (47.37%) menyatakan cukup baik dan 7 orang responden atau (36.84%) menyatakan tidak baik.

Sejalan dengan penjelasan diatas mengenai pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dapat disimpulkan dalam kategori kurang baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 9 orang responden atau (50.00%) mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin kepada bawahan. Dengan adanya pemimpin yang memperhatikan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan aparatur, maka akan menjadikan terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel V.18 : Rekapitulasi tanggapan responden variable tentang Kepemimpinan

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Tingkat kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan	5	26.32	9	47.37	5	26.32	19
Pemberian bimbingan dari atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan	8	42.11	10	52.63	1	5.26	19
Tanggung jawab pemimpin kepada bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan	4	21.05	7	36.54	8	42.11	19
Pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan	3	15.79	9	47.37	7	36.54	19
Rata-Rata	20	26.32	35	46.05	21	27.63	100%

Sumber : Data olahan 200

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kepemimpinan sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (26.32%) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (46.05%) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (27.63%)

Dari penjelasan diatas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin sebagaimana dari rekapitulasi tanggapan responden mengatakan kepemimpinan yang digunakan

oleh pemimpin dikatakan dalam kategori cukup baik. Sebagaimana terlihat bahwa 46.05% mengatakan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden dari segi pemimpin dalam memberikan bimbingan, kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan serta tingkat komunikasi bawahan kepada atasan.

V. C. Analisis Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja aparatur sangat berpengaruh sekali terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan aparatur. Dengan adanya kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian kinerja secara baik, kedisiplinan disini dalam artian mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah ditentukan baik itu dari pelaksanaan kerja maupun dari ketentuan keluar masuk kantor sesuai dengan waktunya.

C.1. Peraturan dan Tata Tertib

Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan maka diperlukan Peraturan dan Tata Tertib, karena dengan peraturan dan Tata tertib yang baik maka kedisiplinan para pegawai akan lebih meningkat, untuk lebih jelasnya mengenai peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan dapat dilihat tabel sebagai berikut ini

Tabel V.19 : Tanggapan responden mengenai peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	5	26.32
2	Cukup Baik	10	52.63
3	Tidak Baik	4	21.05
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.19 diatas mengenai peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 5 orang responden atau (26.32%) menyatakan baik dan 10 orang responden atau (52.36%) menyatakan cukup baik dan 4 orang responden atau (21.05%) menyatakan tidak baik.

Sejalan dengan penjelasan diatas mengenai peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan dapat disimpulkan dalam kategori cukup baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (42.11%) mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kurang perhatian pemimpin terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum.

Kedisiplinan juga dipandang dari tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada pada instansi tersebut yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan dari peraturan-peraturan yang ada.

Untuk lebih jelasnya tentang ketaatan pegawai pada peraturan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel V.20 : Tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan dan tata tertib kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	7	36.84
2	Cukup Baik	4	21.05
3	Tidak Baik	8	42.11
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.20 diatas mengenai ketaatan aparatur terhadap peraturan-peraturan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 7 orang responden atau (36.84%) menyatakan baik dan 4 orang responden atau (21.05%) menyatakan cukup baik dan 8 responden atau (42.11%) yang menanggapi tidak baik.

Dari penjelasan diatas berdasarkan tanggapan responden dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketaatan aparatur pada semua peraturan yang ada dalam kategori tidak baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 8 orang responden atau (42.11%) mengatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh kurang tegasnya pemimpin terhadap pelanggar peraturan yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum, seperti halnya dari peraturan pada jam masuk dan keluar kantor tidak pada waktunya tanpa alasan yang jelas. Padahal

jika kita lihat ketaatan peratur pada peraturan sangat mempengaruhi terhadap disiplin kerja.

Tabel V.21 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Peraturan dan tata tertib

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan	5	26.32	10	52.63	4	21.05	19
Ketaatan aparatur terhadap peraturan-peraturan dan tata tertib	7	36.84	4	21.05	8	42.11	19
Rata-Rata	12	31.58	14	36.84	12	31.58	100 %

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang peraturandan tata tertib sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (31.58%) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (36.84%) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (31.58%)

Dari penjelasan diatas tentang peraturan dan tata tertib dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan dipengaruhi oleh kurang ada efektifnya peraturan yang ada sebagaimana dari rekapitulasi tanggapan responden mengatakan kategori cukup baik. Sebagaiman terlihat bahwa 36.84% mengatakan cukup baik. Ini dapat dilihat

dari jawaban responden dari peraturan dan tata tertib yang ada dan tentang ketaatan pegawainya untuk mematuhi peraturan yang ada.

C.2. Sanksi - Sanksi

Jika kita lihat disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang dalam menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan juga merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Dengan kesadaran dan kesedian pegawai menaati peraturan dan norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap disiplin yang dimilikinya.

Untuk lebih jelasnya, tentang sanksi-sanksi yang dibuat oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut

Tabel V.22 : Tanggapan responden tentang sanksi-sanksi yang dibuat oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	6	31.58
3	Tidak Baik	9	47.37
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.22 diatas tentang sanksi-sanksi yang dibuat menangani pelanggaran disiplin pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05%) menyatakan

baik dan 6 orang responden atau (31.58%) menyatakan cukup baik dan 8 orang responden atau (47.37%) menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas berdasarkan tanggapan responden dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sanksi yang dibuat dalam kategori tidak baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 9 orang responden atau (47.37%) mengatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh kurang tegasnya pemimpin untuk membuat sanksi-sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan, seperti halnya dari peraturan pada jam masuk dan keluar kantor tidak pada waktunya tanpa alasan yang jelas. Padahal dengan adanya sanksi-sanksi seharusnya pegawai bisa taat dan patuh pada peraturan sehingga sangat mempengaruhi disiplin kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pelaksanaan sanksi yang sudah buat oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel V.23 : Tanggapan responden mengenai pelaksanaan sanksi-sanksi yang telah dibuat oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	3	15.79
2	Cukup Baik	6	31.58
3	Tidak Baik	10	52.63
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.23 diatas mengenai pelaksanaan sanksi-sanksi yang telah dibuat pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 3 orang responden atau (15.79%) menyatakan baik dan 6 orang responden atau (31.58%) menyatakan cukup baik dan 10 orang responden atau (52.63%) menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas berdasarkan tanggapan responden dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sanksi yang dibuat dalam kategori tidak baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 10 orang responden atau (52.63%) mengatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh tidak tegasnya pemimpin untuk memberikan sanksi kepada pegawainya yang melanggar, penulis menyimpulkan pemimpin yang berada dikantor kurang peduli terhadap anngotanya sebagaimana didapat dari hasil responden pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Tabel V.24 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang sanksi - sanksi

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan	4	21.05	6	31.58	9	47.37	19
Ketaatan aparatur terhadap peraturan-peraturan dan tata tertib	3	15.79	6	31.58	10	52.63	19
Rata-Rata	7	18.42	12	31.58	19	50.00	100 %

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang sanksi - sanksi sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (18.42%) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (31.58 %) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (50.00 %)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Sanksi – sanksi pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan kurang optimal penerapannya sebagaimana dari rekapitulasi tanggapan responden mengatakan tidak baik. Sebagaimana terlihat bahwa 50.00 % mengatakan tidak baik. Ini dapat dilihat dari jawaban responden dari sanksi – sanksi yang dibuat dan dan begitu pula dengan pelaksanaannya.

C.3. Pembinaan Disiplin

Jika kita lihat dari penjabaran diatas dapat kita simpulkan bahwa kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. untuk memperbaiki kesediaan juga merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku maka diperlukan pembinaan disiplin. Dengan kesadaran dan kesediaan aparatur menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap disiplin yang dimilikinya.

Tabel V.25: Tanggapan responden tentang tingkat pembinaan disiplin terhadap pegawai pada oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	4	21.05
2	Cukup Baik	7	36.84
3	Tidak Baik	8	42.11
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.25 diatas tentang tingkat pembinaan disiplin terhadap pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 4 orang responden atau (21.05%) menyatakan baik dan 7 orang responden atau (36.84%) menyatakan cukup baik dan 8 orang responden atau (42.11%) menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas berdasarkan tanggapan responden dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pembinaan disiplin terhadap pegawai dalam kategori tidak baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 8 orang responden atau (42.11%) mengatakan tidak baik. Hal ini disebabkan oleh kurang adanya perhatian pimpinan untuk membenahi atau memperbaiki kedisiplinan pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai pengaruh pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat dilihat tabel sebagai berikut ini :

Tabel V.26: Tanggapan responden mengenai pengaruh pembinaan disiplin yang dilakukan terhadap tingkat kedisiplinan pada oleh Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	7	36.84
2	Cukup Baik	9	47.37
3	Tidak Baik	3	15.79
Jumlah		19	100.00

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel V.26 diatas mengenai pengaruh pembinaan kedisiplinan yang dilakukan terhadap kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan bahwa ditanggapi oleh 7 orang responden atau (36.84%) menyatakan baik dan 9 orang responden atau (47.37%) menyatakan cukup baik dan 3 orang responden atau (15.79%) menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas berdasarkan tanggapan responden dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pembinaan disiplin terhadap pegawai dalam kategori baik, sebagaimana dari hasil tanggapan responden sebanyak 9 orang responden atau (47.37%) mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh ketidak pedulian pimpinan untuk memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai sehingga tidak memperhatikan pembenahan disiplin yang dilakukan, sebagaimana didapat dari hasil responden pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Tabel V.27 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Pembinaan Disiplin

Indikator Pertanyaan	Persentase %						Total Respon den
	Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan	4	21.05	7	36.84	8	42.11	19
Ketaatan aparatur terhadap peraturan-peraturan dan tata tertib	7	36.84	9	47.37	3	15.79	19
Rata-Rata	11	28.95	16	42.10	11	28.95	100 %

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pembinaan Disiplin sebagaimana terlihat pada tabel rekapitulasi bahwa rata-rata persentase responden yang menjawab baik adalah (28.95%) dan responden yang menjawab cukup baik adalah (42.10 %) dan responden yang memberikan jawaban tidak baik adalah (28.95%)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pembinaan disiplin pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan kurang baik sebagaimana terlihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengatakan cukup baik dengan rata-rata (42.10 %).Ini dapat dilihat dari jawaban responden dari tingkat pembinaan disiplin dan pengaruhnya terhadap pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan

Dari penjelasan diatas kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan para pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten pelalawan

dipengaruhi oleh kurangnya pemimpin memberikan perhatian Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden dari segi peraturan dan tata tertib, sanksi – sanksi serta pembinaan disiplin yang kurang adanya perhatian dari pimpinan untuk membenahi kedisiplinan tersebut.

BAB VI
PENUTUP
KESIMPULAN DAN SARAN

Sehubungan dengan sasaran yang hendak dicapai melalaui penelitian ini, maka berdasarkan analisa hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat diambil suatu kesimpulan dan juga saran-saran sebagai sumbang pemikiran penulis yang kiranya dapat bermamfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai bahan informasi bagi pihak instansi tempat penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan

VI. A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa permasalahan yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat ,menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bahwa kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dapat disimpulkan dalam kategori kurang baik. Hal ini dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang dimiliki oleh aparatur dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dari tabel V.5 hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel Kemampuan sebanyak 45.61% menyatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh pendidikan dan pelatihan

yang dimiliki oleh pegawai serta rendahnya keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah.

- b. Kurang baiknya kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diberikan kepada aparatur, hal ini disebabkan oleh :

- 1) Hubungan kerja yang tidak baik, sebagaimana dari hasil rekapitulasi tabel V.8. tanggapan responden tentang Hubungan Kerja bahwa sebanyak 44.74 %, menyatakan tidak baik, sebagaimana terlihat dari kurang baiknya hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bawahan sesama bawahan maupun diluar lingkungan organisasi lain
- 2) Lingkungan kerja yang tidak baik, sebagaimana berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel V.13 tentang Lingkungan Kerja 48.28 %, yang menyatakan tidak baik dilihat dari Kondisi Ruang Kerja, segi fasilitas/sarana dan prasarana maupun kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Serta kepemimpinan yang kurang baik, sebagaimana berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel V.18 tentang Kepemimpinan yaitu sebanyak 46.05 %, mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kurang baiknya pemimpin dalam memberikan bimbingan dan tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab

pemimpin kepada aparatur pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Disiplin kerja yang tinggi akan membawa lebih mudahnya aparatur mencapai kinerja yang baik, disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran pada jam kerja, masuk dan keluar kantor, ketaatan pada peraturan. Namun berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Peraturan dan tata tertib yang kurang baik ini ditunjukkan dengan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada tabel V.21 tentang Peraturan dan tata tertib sebanyak 36.84% yang mengatakan cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.
2. Sanksi-sanksi yang ada pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan kurang tegas dan kurang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan, ini ditunjukkan dengan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel V.24 mengenai sanksi-sanksi yaitu 50.00 % menyatakan tidak baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam membuat sanksi – sanksi yang tegas bagi pegawai yang melakukan kesalahan.
3. Pembinaan disiplin juga merupakan suatu hal yang kurang begitu diperhatikan ini terlihat dari tanggapan responden pada

tabel V.27 mengenai Pembinaan disiplin yaitu sebesar 42.10%, menyatakan cukup baik, hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.

VI. B. Saran-saran

Dari uraian-uraian kesimpulan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan ini, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Dalam rangka mencapai kinerja yang baik, maka diharapkan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan perlu memperhatikan kemampuan yang dimiliki aparatur serta tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai yang didukung dengan meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah. Sehingga dengan demikian pegawai lebih mudah mencapai kinerja yang baik dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan tercapai dalam waktu yang cepat.
- b. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka pemimpin juga perlu memperhatikan masalah pemberian motivasi kepada bawahan. Dalam pemberian motivasi ini dapat dilakukan dengan

menciptakan hubungan kerja yang baik, baik itu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bawahan sesama bawahan, dan lingkungan kerja yang mendukung dari segi fasilitas/sarana dan prasarana yang dimiliki yang akan mendukung pelaksanaan pekerjaan aparatur serta kepemimpinan dalam memberikan bimbingan dan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab pemimpin kepada pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

- c. Untuk lebih mudahnya pegawai untuk mencapai kinerja yang baik maka pemimpin juga perlu meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai supaya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan cepat dan baik, sehingga mendapat hasil yang baik pula bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasn Kinerja SDM*, PT. Rafika Aditama : Bandung, 2005.
- Evaluasn Kinerja SDM*, PT. Rafika Aditama : Bandung, 2006.
- Alex. S. Nitisemeto. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia: Jakarta,1999.
- Indarawan, Rully dkk.*Manajemen Koperasi*, Unpas :Bandung, 2000.
- Malayu,S,P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,P.T. Bumi Aksara : Jakarta, 2001.
- Karimun Manurung. *Evaluasi atas Kinerja Manajemen Pusat Pertanggung jawaban biaya* ,C.V.Nuansa Aulia :Medan, 1 999.
- Miftah Thoha. *Kepmimpinan dalam Manajemen*, P.T. Raja Grafindo Persada : Jakarta,2006.
- Moekijat. *Manajemen*, CV, Mandar Maju :Bandung,1997.
- Mukhamad Syuhadhak. *Administrasi Kepegawaian Negara Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*, P.T. Bumi Aksara: Jakarta, 2002.
- Mulia Nasution. *Manajemen Personalialia Aplikasi dalam Perusahaan*, Ghalia Indonesia :Jakarta,2002.
- Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaaa*,P.T. Bumi Aksara: Jakarta, 2006.
- Prawirosentono Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Klat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE: Yogyakarta,1999.
- Ruky, Ahmad .S. *Sistem Manajemen Kinerja*, P.T.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta,2004.
- Gouzali Saydam. *Manajemen*, Bumi Aksara: Bandung, 2007.

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktifitas*, Mandar Maju: Bandung, 1996.

Herry Simamora.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Selemba Empat : Jakarta.,2001.

S.P.Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta :Jakarta,1995

Veithzal Riva'I. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, P.T. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, P.T. Raja Grafindo : Jakarta, 2007.

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1.	: Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	4
TABEL III.1.	: Jumlah Populasi dan Sampel di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	25
TABEL V.1	; Tingkat Pendidikan Formal Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	43
TABEL V.2.	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan dan Latihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	45
TABEL V.3	: Tanggapan Responden Tentang Keikutsertaan Pegawai dalam Program Pendidikan dan Latihan Yang Diberikan Terhadap Intelektual Pegawai Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	46
TABEL V.4.	: Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Fisik Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	48
TABEL V.5.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan	49
TABEL V.6	: Tanggapan Responden tentang Hubungan Kerja antara Atasan dan Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	51

TABEL V.7.	: Tanggapan Responden tentang Hubungan Kerja antara Sesama Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	52
TABEL V.8.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Hubungan Kerja	53
TABEL V.9	: Tanggapan Responden tentang Kondisi Ruang Kerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	54
TABEL V.10.	: Tanggapan Responden tentang Kenyamanan Lingkungan dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	55
TABEL V.11	: Kadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	57
TABEL V.12	: Tanggapan Responden tentang Fasilitas atau Sarana Prasarana yang Dimiliki Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	58
TABEL V.13	: Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja	59
TABEL V.14	: Tanggapan Responden tentang Kepercayaan Atasan Kepada Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	61
TABEL V.15	: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Bimbingan Atasan Kepada Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	62
TABEL V.16	: Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Pimpinan Kepada Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	64

TABEL V.17. : Tanggapan Responden tentang Pengaruh Pimpinan terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	65
TABEL V.18 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variaabel Kepemimpinan	66
TABEL V.19 : Tanggapan Responden tentang Peraturan-Peraturan dan Tata Tertib yang Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	68
TABEL V.20 : Tanggapan Responden tentang Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan-Peraturan dan Tata Tertib Kedisiplinan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	69
TABEL V.21 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Peraturan dan Tata Tertib	70
TABEL V.22 : Tanggapan Responden tentang Sanksi-sanksi yang dibuat Menegenai Pelanggaran Disiplin Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	71
TABEL V.23 : Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Sanksi-Sanksi yang Telah Dibuat Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	72
TABEL V.24 : Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Sanksi-Sanksi	73
TABEL V.25 : Tanggapan Responden tentang Tingkat Pembinaan Disiplin terhadap Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	75
TABEL V.26 : Tanggapan Responden tentang Pengaruh Pembinaan Kedisiplinan yang Dilakukan terhadap Tingkat Kedisiplinan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan	76
TABEL V.27 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pembinaan Disiplin ...	77

DAFTAR PERTANYAAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH KABUPATEN PELALAWAN

A. Identitas Peneliti

Nama : Muazly
Nim : 10576002255
Jurusan : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas : UIN SUSKA RIAU

B. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini dimaksud untuk keperluan ilmiah (Penulisan Skripsi). Oleh karena itu diharapkan kepada Bapak / Ibu untuk dapat kiranya memberikan informasi / data sesuai dengan fakta yang ada.
2. Angket ini sama sekali tidak mempengaruhi jabatan / pekerjaan Bapak / Ibu.
3. Jawablah pertanyaan-pertanyaan ini sesuai dengan fakta yang ada dengan memberi tanda silang (X) pada setiap jawaban yang Bapak / Ibu pilih.
4. Atas kerjasama dan bantuan yang Bapak / Ibu berikan Saya ucapkan terima kasih.

C. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Jabatan :

Faktor Kemampuan

A. Intelektual (Pendidikan dan Latihan)

1. Menurut saudara, bagaimana tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimana pengaruh keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan yang diberikan terhadap intelektual pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan.
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

B. Fisik

1. Menurut saudara, bagaimana kemampuan fisik pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan ?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

Faktor Motivasi

A. Hubungan Kerja

1. Menurut saudara, bagaimana hubungan kerja antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimana hubungan kerja antara sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

B. Lingkungan Kerja

1. Menurut saudara bagaimana kondisi ruang kerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimana kenyamanan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
3. Menurut saudara, bagaimana fasilitas atau sarana prasarana yang dimiliki Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. baik b. Cukup baik c. Tidak baik

C. Kepemimpinan

1. Menurut saudara, bagaimana tingkat kepercayaan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimanakah pembinaan atau bimbingan atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. baik b. Cukup baik c. Tidak baik
3. Menurut saudara, bagaimana tanggung jawab pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
4. Menurut saudara, bagaimana pengaruh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

Disiplin Kerja

A. Peraturan-peraturan dan Tata Tertib

1. Menurut saudara, bagaimanakah Peraturan-peraturan dan tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimana ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan dan tata tertib kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

B. Sanksi-sanksi

1. Menurut saudara, bagaimanakah Sanksi-sanksi yang dibuat mengenai pelanggaran disiplin pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimana pelaksanaan sanksi-sanksi yang telah dibuat pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik

C. Pembinaan Disiplin

1. Menurut saudara, bagaimanakah tingkat Pembinaan disiplin terhadap pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik
2. Menurut saudara, bagaimanakah pengaruh pembinaan kedisiplinan yang dilakukan terhadap tingkat kedisiplinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pelalawan?
a. Baik b. Cukup baik c. Tidak baik